

Józef Stopnicki

Środki poprawy obsługi prawnej

Palestra 10/1(97), 61-63

1966

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

w czasie zatrudnienia lub w ciągu 2 lat po ustaniu zatrudnienia. Adwokat — członek zespołu adwokackiego jest pracownikiem w rozumieniu przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym (art. 77 prawa o ustroju adwokatury). Okres zatrudnienia dla osób, które ukończyły 30 rok życia, wynosi 5 lat (art. 38 dekretu o p.z.e.).

Z mocy § 4 powołanego w pytaniu rozporządzenia adwokatowi, który był członkiem zespołu w 1964 r., zalicza się do zatrudnienia okres wykonywania zawodu w ciągu ostatnich 10 lat przed powstaniem inwalidztwa. A zatem adwokat, który był członkiem zespołu w 1964 r., ma okres zatrudnienia równający się okresowi czasu od 1.I.1964 r. (lub od późniejszej daty, jeżeli wstąpił do zespołu po 1.I.1964 r., a przed 31.XII.1964 r.). W obecnej chwili (grudzień 1965 r.) najdłuższy okres zatrudnienia (tzn. liczony od 1.I.1964 r., gdy ktoś już w tej dacie był członkiem zespołu) wynosi niepełne 2 lata i ten okres nie dałby — rzecz jasna — prawa do renty inwalidzkiej. Do tego okresu należy jednak doliczyć okres wykonywania zawodu adwokata przed 1.I.1964 r.

W rezultacie więc adwokat, który był członkiem zespołu 1.I.1964 r. lub wstąpił do zespołu w 1964 r., otrzyma rentę inwalidzką, jeżeli jego inwalidztwo powstało w czasie członkostwa w zespole obecnego typu i jeżeli przez 5 lat wykonywał zawód adwokata (przed i po 1.I.1964 r.) w ciągu ostatnich 10 lat przed powstaniem inwalidztwa.

Przykład. Adw. X prowadził indywidualną kancelarię w czasie od 1.III.1956 r. do 30.XII.1960 r. W okresie od 1.I.1961 r. do 1.III.1962 r. skreślił się z listy adwokatów w związku z wyjazdem za granicę. Ponownie uzyskał potem wpis na listę z dn. 1.IV.1962 r. i w tymże dniu wstąpił do zespołu, w którym pozostawał do 30.XI.1965 r. Za inwalidę został uznany 1.VI.1965 r. i tę datę przyjęto jako datę powstania inwalidztwa. Adwokat ten ma okres zatrudnienia od 1.I.1964 r. do 1.VI.1965 r., tj. 17 miesięcy. Brakuje mu do pięcioletniego okresu 43 miesięcy. Te brakujące miesiące wypełnia okres zaliczalny do zatrudnienia, tj. okres od 1.IV.1962 r. do 31.XII.1963 r., czyli 20 miesięcy, oraz okres 23 miesięcy licząc wstecz od 31.XII.1960 r., tj. okres od 1.II.1959 r. do 31.XII.1960 r., gdyż w tych okresach wykonywał zawód adwokacki w kancelarii indywidualnej i w zespole dawnego typu. W rezultacie adwokat ten otrzyma rentę inwalidzką.

S. GARLICKI

PROSZĘ O GŁOS

1.

JÓZEF STOPNICKI

Środki poprawy obsługi prawnej

Cel jest jasny: dobra obsługa prawna w gospodarce społecznej. A środki? Środków do tego celu prowadzących jest dużo i są one różne, a niektóre z nich są nawet koniecznością. Postarajmy się o właściwe uszeregowanie niektórych warunków zmierzających do zamierzonego celu.

Do dobrego wykonywania funkcji radcy prawnego nie wystarcza ukończenie teoretycznych studiów prawniczych. Warunkiem uzupełniającym, i to w sposób istotny, jest zetknięcie się w życiu z praktyką czy to sądową, czy administracyjną, i to niezależnie od specyfiki zakładów pracy.

Wydaje mi się, że w stosunku do adwokatów mających za sobą praktykę adwokacką albo w stosunku do aplikantów adwokackich mających za sobą aplikację sądową, adwokacką i egzamin — warunek ten jest należycie spełniony. Natomiast to, co zostało — wobec braku dostatecznej chwilowo liczby adwokatów — przedsięwzięte w stosunku do kandydatów na stanowiska radców prawnych po ukończeniu przez nich uniwersytetu, jest niewątpliwie paliatywem wysoce niedostatecznym. Jeden bowiem rok aplikacji w arbitrażu, o dorywczym przy tym dokształcaniu, zadania nie spełnia. Zresztą głosy sędziów, przedstawicieli arbitrażu oraz doświadczonych radców prawnych potwierdzają tylko taką ocenę.

Stąd płynie wniosek, że dalsza rekrutacja radców prawnych spośród adwokatów lub osób kończących aplikację adwokacką byłaby w interesie społecznym jak najbardziej pożądana.

Jeżeli jednak liczba tych predestynowanych jest chwilowo niewystarczająca, to już dziś można by było obsadzić nimi stanowiska w punktach kluczowych, jak np. w zjednoczeniach, centralach, związkach spółdzielczych itp., gdyż co najmniej nadzór nad podległymi im jednostkami powinien spoczywać w rękach pełnowartościowych radców prawnych.

*

Wymaga też omówienia stary już postulat niezależności radcy prawnego.

Radca prawny powinien pracować w warunkach, w których nie mogą mieć miejsca ani lęk przed utratą stanowiska przy odmiennym zdaniu kierownictwa zakładu, ani też pozbywanie się radców, którzy nie chcą ulec błędnemu prawnie, choć może wygodnemu stanowisku kierownictwa.

Droga do uzdrowienia tej sprawy prowadzi przez przyjęcie zasady, że rozwiązanie umowy o pracę z radcą prawnym należy do kompetencji organu nadrzędnego. Postulat ten był już niejednokrotnie wysuwany, a nawet z ust czynników urzędowych słyszało się zapowiedź takiego właśnie unormowania stosunku pracy.

Przy angażowaniu jednak radcy należałoby może swobodę wyboru pozostawić kierownictwu, jako że będąc bliżej zagadnień codziennych, lepiej rozezna się ono w kwalifikacjach kandydata na radcę.

*

Bodźce ekonomiczne są nieomal zawsze czynnikiem wspomagającym, ułatwiającym dojście do celu. Jeżeli zatem pragnie się zachęcić adwokatów do obejmowania stanowisk radców prawnych, to należy unormować ich uprawnienia emerytalne przez zaliczenie — do okresu wysługi lat — czasu praktyki adwokackiej w zespołach. Inaczej bowiem pięćdziesięcioletni lub starszy adwokat, decydując się na przejście na stanowisko radcy, nabyłby uprawnienia emerytalne (starcze) dopiero z osiągnięciem co najmniej 75 lat życia.

Innego typu bodziec potrzebny jest w stosunku do młodych prawników, którzy przydaliby się może w sądownictwie, w arbitrażu lub w prokuraturze, a którzy dziś z reguły wybierają radcostwa, gdzie otrzymują wynagrodzenie równe wynagrodzeniu doświadczonemu po wielu latach pracy radcy prawnego. Stan taki pozbawiony jest uzasadnienia prawnego i społecznego.

*

Tych parę uwag nie wyczerpuje — oczywiście — szeregu zagadnień. Nie wątpię, że koledzy radcowie prawni katalog ten uzupełnią.

Rejestrując na razie tylko te sprawy, pragnę podkreślić, że niektóre z nich wymagają ustawowego uregulowania. Dlatego też realizacja tych postulatów zależy w znacznym stopniu od bliższego zainteresowania się nimi czynników mających prawo regulowania sprawy obsługi prawnej na terenie całego kraju.

2.

HENRYK HOLAK

Refleksje kierownika zespołu adwokackiego

(artykuł dyskusyjny)

Nie będę przypominać ani powoływać się na ustawy, zarządzenia i okólniki, które usytuowały stanowisko kierownika zespołu adwokackiego w jego codziennym, zawodowym życiu. Jako kierownik Zespołu Adwokackiego chcę się tu podzielić tylko swoimi spostrzeżeniami czy uwagami, które mogą na łamach naszej prasy zawodowej wywołać dyskusję i tym samym dopomóc w znalezieniu najlepszych form życia zespołowego.

Kierownik zespołu powinien być realizatorem ustawy o ustroju adwokatury. Jest on zatem centralną osobą w urzeczywistnieniu życia zespołowego. Wydaje się, że wyznaczanie temu kierownikowi takiej funkcji prowadzi siłą rzeczy do przeceniania wartości jednostki kosztem kolektywu, do naruszania równowagi między kierownikiem a zespołem.

Zespół adwokacki ma charakter zrzeszenia socjalistycznego, jak to słusznie w swoim orzeczeniu z dnia 2.IV.1965 r. podkreślił Sąd Najwyższy. Wynika stąd, że adwokatura nie może być oderwana od życia społeczno-politycznego.

Znajdujemy się na etapie pracy zespołowej, pracy nie fikcyjnej, formalnej, ale rzeczywistej, trwale postępującej. Dzięki temu kierownik zespołu, jako koordynator pracy kolektywnej, nie może być i nie jest reprezentantem tak zwanego jednoosobowego kierownictwa. W życiu zaś nie sprawozdawczo-papierkowym, lecz codziennym kierownik zespołu bierze udział — jako jego członek — w pracy i w dochodach tego zespołu. Przy nawale pracy często jego „kierownicza rola” sprowadza się do załatwiania „na gorąco” niezbędnych potrzeb zespołu. W tak wytworzonej sytuacji pozostaje jeszcze kolektyw, który jeśli jest zgrany i w sensie zawodowym stoi wysoko, może i powinien także realizować założenia pracy zespołowej.

Jak postąpić, gdy zespół jest niedobrany, ciężki we współżyciu i nie może znaleźć wspólnego języka? Jakimi środkami „zgrać” jego kolektyw, jak uchwycić nić, która wiązałaby grupkę ludzi w jedną całość?

Wiele zależy tu od kierownika, jego rozumu politycznego, doświadczenia, autorytetu, cierpliwości. Wspólnie z innymi członkami zespołu „nie zagrożonymi anar-